

	DELIBERAZIONE N°	43
	PUBBLICAZIONE N°	309
	IN DATA	21-04-2021

COMUNE DI GORO

PROVINCIA DI FERRARA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE, PIANO DEGLI OBIETTIVI , PIANO DELLA PERFORMANCE 2021 - 2023 E PIANO OPERATIVO LAVORO AGILE (POLA) 2021/2023

L'anno **duemilaventuno** oggi **ventuno** del mese di **aprile**
alle ore **12:15** nella sede comunale.

Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalle vigenti leggi, vennero oggi convocati a seduta i componenti il Consiglio Comunale.

All'appello risultano :

			Presente/Assente
	Viviani Diego	SINDACO	Presente
	BUGNOLI MARIA	ASSESSORE	Presente
	TUROLA DOMINGO	ASSESSORE	Assente
	BRANCHI AGNESE	ASSESSORE	Presente
	PEZZOLATI NICOLA	ASSESSORE	Assente

Presenti: 3

Assenti: 2

Assiste il SEGRETARIO COMUNALE FRANCESCO MONTEMURRO, che provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, Viviani Diego – SINDACO

Assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamato l'art. 169, comma 1, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, il quale dispone che l'organo esecutivo definisce, coerentemente al bilancio di previsione e al documento unico di programmazione deliberati dal Consiglio, il piano esecutivo di gestione determinando gli obiettivi di gestione ed affidando gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili di servizi;

Preso atto che:

- con deliberazione n. 16 del 31/03/2021 il Consiglio Comunale ha approvato il documento unico di programmazione (DUP) 2021/2023;
- con deliberazione del Consiglio Comunale n. 17 del 31/03/2021, esecutiva ai sensi di Legge, è stato approvato il Bilancio di Previsione per l'esercizio finanziario 2021 ed il Bilancio Pluriennale 2021/2023;
- con deliberazione della Giunta comunale n. 35 del 31/03/2021, esecutiva ai sensi di Legge, è stato approvato il P.E.G. per l'esercizio finanziario 2021 e pluriennale 2021/2023 limitatamente all'assegnazione delle risorse finanziarie;
- tali documenti comprendono le risorse economiche e gli indirizzi relativi ai programmi che l'Amministrazione intende realizzare nel triennio 2021/2023 dai quali pertanto devono discendere gli obiettivi da assegnare ai responsabili dei servizi e le risorse da attribuire a ciascun servizio per lo svolgimento delle funzioni istituzionali dell'Ente, secondo le competenze individuate per ciascuna articolazione organizzativa;
- il presente Piano della Performance - Piano dettagliato degli obiettivi, è da considerarsi unificato organicamente nel Piano esecutivo di gestione, ai sensi dell'art. 169 del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267 e in osservanza del punto 10.1 dell'allegato 4/1 del D.Lgs.118/2011;
- con decreto legge n.34 del 19 maggio 2020, all'art. 263 comma 4-bis è previsto che "Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150";
- trattandosi di una sezione del piano delle performance, la scadenza del 31/01 non è perentoria per gli Enti Locali per i quali il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000 ed il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 sono unificati organicamente nel PEG. ;
 - l'Amministrazione ha redatto l'allegato Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), che si integra nel ciclo di programmazione dell'ente attraverso il Piano della Performance;
 - in data 07/04/2021 il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) è stato trasmesso alle organizzazioni sindacali;

Considerato che l'Amministrazione comunale ritiene di individuare e considerare quali interventi strategici per l'Ente, oltre a quelli elencati nel DUP di cui sopra, tutte le attività finalizzate ad una corretta razionalizzazione dell'organizzazione dell'Ente, di governo urbanistico e sviluppo del territorio ed organica vigilanza per la sicurezza del territorio, nell'ambito dell'utilizzo ottimale delle risorse economiche disponibili ed utilizzabili ai sensi di legge e tutte le attività peraltro di indirizzo strategico previsto come obbligatorio dalla norma, finalizzate all'attuazione ottimale di un sistema finalizzato alla prevenzione della corruzione negli Enti Locali e alla realizzazione di un sistema sempre più trasparente ed accessibile agli utenti;

Rilevato che il piano esecutivo di gestione di cui al presente provvedimento è stato elaborato in collaborazione con i Responsabili di Servizio e con gli stessi concordato e che gli obiettivi assegnati sono stati quindi determinati con particolare riferimento alla reale e concreta attività gestionale ed alle dotazioni finanziarie, umane e strumentali assegnate, rispetto alle quali risultano quindi effettivamente compatibili e realizzabili;

Riscontrata l'esigenza di assegnare le dotazioni necessarie ai diversi servizi e centri di spesa cui compete l'adozione degli atti e provvedimenti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno;

Ritenuto necessario provvedere all'approvazione del piano esecutivo di gestione per gli anni 2021/2023, così come proposto nell'allegato "A" alla presente deliberazione, al fine di assegnare ai Responsabili dei servizi gli obiettivi di gestione nonché le dotazioni strumentali umane e finanziarie necessarie per il perseguimento di tali obiettivi, dando atto che le attività di gestione fin ora espletate dai Responsabili di

Servizio corrispondono agli obiettivi con gli stessi concordati e le risorse finanziarie utilizzate sono state attinte da capitoli assegnati agli stessi, redatto secondo gli indirizzi strategici indicati in premessa;

Considerato che:

- mediante il P.E.G. si evidenzia la dimensione finanziaria delle risorse assegnate ad ogni responsabile per il raggiungimento degli obiettivi gestionali;
- il P.E.G. risulta pertanto così articolato:
 - risorse economiche assegnate
 - risorse umane attribuite
 - obiettivi e relativi indicatori

come previsto dal comma 3-bis dell'art. 169 del D.Lgs.267/2000, il piano dettagliato degli obiettivi e il piano della performance sono unificati organicamente nel piano esecutivo di gestione;

Vista la proposta elaborata dal Responsabile del Servizio Finanziario relativamente alla parte contabile del PEG 2021/2023 con la partecipazione e condivisione di tutti i Responsabili di Servizio

Acquisita l'attestazione, parte integrante dell'atto, sull'insussistenza del conflitto di interessi anche solo potenziale né gravi ragioni di convenienza che impongono un dovere di astensione dell'esercizio della funzione di cui al presente provvedimento, né in capo all'istruttore dell'atto né in capo al Dirigente firmatario dell'atto medesimo;

Acquisito:

- il parere favorevole di regolarità tecnica in ordine alla regolarità e correttezza dell'azione amministrativa, parte integrante dell'atto, espresso dal Responsabile del servizio interessato, Veronesi Ippolita, ai sensi degli artt. 49, 1° comma e 147 bis del D.Lgs n. 267/2000;
- il parere di regolarità contabile, parte integrante dell'atto, espresso dal Responsabile del Servizio Finanziario Dott. Luca Squillace, ai sensi degli artt. 49, 1° comma e 147 bis del D.Lgs 267/2000;

Visti:

- il D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267
- il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165
- il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n.150;
- il vigente regolamento comunale di contabilità;

Con voti unanimi espressi ed accertati nei modi di legge;

DELIBERA

1. di approvare, per i motivi esposti in premessa, il P.E.G. (piano esecutivo di gestione), piano degli obiettivi e piano della performance 2021/2023, costituito dal documento allegato che forma parte integrante del presente provvedimento, definito in conformità agli stanziamenti definitivi del bilancio di previsione 2021/2023 e successive variazioni e al documento unico di programmazione dando atto che al Piano della performance è allegato il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA) ai sensi dell'art. 263 comma 4-bis del DL. 34/2020;
2. di assegnare, con il suddetto piano esecutivo di gestione, a ciascun Responsabile di Servizio gli obiettivi, le strutture, il personale, le modalità di attuazione dei programmi e progetti suddivisi in servizi, capitoli e articoli come risulta dal sopra citato allegato;
3. di dichiarare, stante l'urgenza, per le motivazioni di cui in premessa, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, al fine di assegnare le dotazioni necessarie ai diversi servizi e centri di spesa cui compete il Comune di Goro l'adozione degli atti e provvedimenti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno.

Il presente verbale viene così sottoscritto:

IL PRESIDENTE

F.to Viviani Diego

IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE

F.to MONTEMURRO FRANCESCO

PUBBLICAZIONE

Questa deliberazione:

- Viene pubblicata sul sito web istituzionale di questo Comune, accessibile al pubblico, ai sensi dell'art. 32, comma 1, della legge 18 giugno 2009 n. 69, per quindici giorni consecutivi dalla data odierna
- Viene pubblicata all'albo pretorio, ai sensi dell'art. 124 del T.U.O.E.L. 267/2000, per quindici giorni consecutivi, a partire dal 29-04-2021

GORO , li 29-04-2021

IL RESP. SERVIZIO AMM.VO

F.to GIANELLA ANNA

-
-
- Si dà atto che del presente verbale viene data comunicazione oggi, giorno di pubblicazione, ai capigruppo consiliari, ai sensi dell'art. 125 del T.U.O.E.L. 267/2000;

GORO , li 29-04-2021

IL RESP. SERVIZIO AMM.VO

F.to GIANELLA ANNA

ESECUTIVITA'

- La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile, art. 134 comma 4 del T.U.O.E.L. 267/2000

GORO, li 21-04-2021

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to GIANELLA ANNA

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE, PIANO DEGLI OBIETTIVI , PIANO DELLA PERFORMANCE 2021 - 2023 E PIANO OPERATIVO LAVORO AGILE (POLA) 2021/2023

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 43 DEL 21-04-2021

ADEMPIMENTI RELATIVI AL D.LGS. 18-08-2000, N. 267

“TESTO UNICO DELLE LEGGI SULL’ORDINAMENTO DEGLI ENTI LOCALI”

ADEMPIMENTI RELATIVI ALLA LEGGE 6 novembre 2012, n.190

“DISPOSIZIONI PER LA PREVENZIONE E LA REPRESSIONE DELLA CORRUZIONE E DELL’ILLEGALITA’ NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE”

PARERE DEL SERVIZIO PROPONENTE (art. 49 D.Lgs. 267/2000)

Parere di regolarità tecnica

- Si esprime parere Favorevole di regolarità tecnica in ordine alla regolarità e correttezza dell’azione amministrativa, ai sensi degli art. 49 – 1° comma e art. 147 BIS del D.Lgs n. 267 del 18/18/200;
- Si attesta l’insussistenza di conflitto di interessi, ai sensi della Legge 6 novembre 2012, n. 190.

Goro, lì 19-04-2021

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

F.to Veronesi Ippolita

Parere di regolarità contabile

- Si esprime parere Favorevole di regolarità contabile, ai sensi degli art. 49 – 1° comma e art. 147 BIS del D.Lgs n. 267 del 18/18/200;
- Si attesta l’insussistenza di conflitto di interessi, ai sensi della Legge 6 novembre 2012, n. 190.

Goro, lì 19-04-2021

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

F.to Squillace Luca



COMUNE DI GORO
(Provincia di Ferrara)

PIANO ESECUTIVO DI GESTIONE 2021
PIANO DELLA PERFORMANCE TRIENNIO 2021/2023

PRESENTAZIONE DEL PIANO

Il D.Lgs. n. 150/2010 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficacia e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni ha disciplinato i sistemi di misurazione e valutazione della prestazione dell'Amministrazione, dei Responsabili e dei dipendenti, così come modificato dal D.Lgs. 25/05/2017, n. 74.

In particolare, il decreto ha previsto che tutte le Amministrazioni sviluppino un ciclo di gestione delle performance, coerente con le strategie politiche dell'Ente che si integri con i sistemi di controllo, i documenti in materia di programmazione finanziaria e di Bilancio, di trasparenza e integrità, nonché assicurare elevati standard qualitativi e quindi economici del servizio.

La finalità è il miglioramento della qualità dei servizi offerti dall'Amministrazione Pubblica e rendere partecipe i cittadini degli obiettivi strategici che l'Amministrazione, garantendo trasparenza e ampia diffusione verso l'utenza.

Il Piano delle Performance è strettamente connesso al DUP 2021/2023 approvato dal C.C. con atto n. 16 del 31/03/2021

Il ciclo di gestione della performance, si articola nelle seguenti fasi:

- 1) definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato;
- 2) collegamento tra gli obiettivi e le risorse;
- 3) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- 4) misurazione e valutazione delle performance, organizzative ed individuali;
- 5) utilizzo dei sistemi premianti, secondo i criteri di valutazione;
- 6) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari di servizi.

L'amministrazione comunale ha definito gli obiettivi strategici da conseguire individuati a seguito di un processo conoscitivo di analisi strategica delle condizioni esterne ed interne dell'Ente. Le linee programmatiche di mandato si sostanziano in 18 "Indirizzi strategici".

Detti obiettivi vengono perseguiti attraverso il Piano della Performance.

Rilevato che l'amministrazione comunale ritiene di individuare e considerare quali interventi strategici per l'ente tutte le attività finalizzate ad una corretta razionalizzazione dell'organizzazione dell'ente, di governo urbanistico e sviluppo del territorio ed organica vigilanza per la sicurezza del territorio,

nell'ambito dell'utilizzo ottimale delle risorse economiche disponibili ed utilizzabili ai sensi di legge e tutte le attività peraltro di indirizzo strategico previsto come obbligatorio dalla norma, finalizzate all'attuazione ottimale di un sistema finalizzato alla prevenzione della corruzione negli Enti Locali e alla realizzazione di un sistema sempre più trasparente ed accessibile agli utenti;

Per il triennio 2021-2023 l'Amministrazione comunale intende rafforzare le azioni per promuovere la cultura della legalità negli ambiti di propria competenza, anche nel quadro dei principi di cui alla L.R. n. 18/2016 "Testo unico per la promozione della legalità e per la valorizzazione della cittadinanza e dell'economia responsabili". Ciò comporta:

- a) la migliore attuazione delle disposizioni di cui alla legge 190/2012, per rafforzare l'efficacia e l'effettività delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo, in particolare partecipando alla Rete per l'integrità e la trasparenza, promossa dalla Regione Emilia-Romagna, quale sede di confronto per condividere esperienze e attività di prevenzione, organizzare attività comuni di formazione, condividere valutazioni e proposte tra istituzioni, associazioni e cittadini;
- b) la migliore attuazione delle disposizioni del D.lgs. 33/2013, volte a promuovere maggiori livelli di qualità nella trasparenza, anche attuando compiutamente il Regolamento sul diritto di accesso e la disciplina sull'accesso civico;
- c) la migliore attuazione, ai sensi dell'articolo 54 del D.lgs. 165/2001, del Codice di comportamento dei dipendenti, al fine di assicurare compiutamente la prevenzione dei fenomeni di corruzione, il rispetto dei doveri costituzionali di diligenza, lealtà, imparzialità;
- d) il rafforzamento delle competenze dei dipendenti, attraverso la formazione e rafforzamento del sistema di tutela dei dipendenti che denuncino condotte illecite, ai sensi dell'articolo 54 bis del D.lgs.165/2001, anche adeguando il supporto tecnologico tramite riutilizzo del sistema messo a punto da ANAC.

Si rileva altresì che in data 31/01/2020 il Consiglio dei Ministri ha dichiarato per sei mesi lo stato di emergenza sanitaria per l'epidemia da Coronavirus a seguito della dichiarazione dell'Organizzazione Mondiale della Sanità di emergenza di sanità pubblica di rilevanza internazionale. La dichiarazione dello stato di emergenza è stata prorogata per tutto l'anno 2020 e da ultimo il Consiglio dei Ministri, su proposta del Presidente Giuseppe Conte, vista la nota del Ministro della salute e il parere del Comitato tecnico scientifico, ha deliberato la proroga, fino al 30 aprile 2021 dello stato di emergenza dichiarato in conseguenza della dichiarazione di "emergenza di sanità pubblica di rilevanza internazionale" da parte della Organizzazione mondiale della sanità (OMS).

Considerati l'evolversi della situazione epidemiologica, il carattere particolarmente diffusivo dell'epidemia e l'incremento dei casi sul territorio nazionale e considerato, inoltre, che le dimensioni sovranazionali del fenomeno epidemico e l'interessamento di più ambiti sul territorio nazionale hanno necessitate misure volte a garantire uniformità nell'attuazione dei programmi di profilassi elaborati in sede internazionale ed europea, anche il Comune di Goro ha avviato già a decorrere dal mese di marzo del 2020 una riorganizzazione del lavoro improntata a conciliare la qualità dei servizi con la sicurezza dei lavoratori e degli utenti, così come risulta dai seguenti atti:

- Ordinanze sindacali n. 10 del 13/03/2020 e n. 13 del 25/03/2020 con le quali si è provveduto all'individuazione dei servizi comunali "*indifferibili da rendere in presenza*" dei dipendenti comunali;
- Determina Resp.le Serv. Personale n. 98 del 12/03/2021 con la quale viene attivata la modalità di lavoro agile, flessibilità oraria e misure alternative di contenimento dell'emergenza epidemiologica;
- Circolare del Resp.le Serv. Personale prot. n. 2173 del 26/03/2021 avente per oggetto "Direttive corretto svolgimento attività lavorativa "Smart Working";
- Determine dei vari Responsabili di Servizio che hanno attivato la modalità di lavoro agile per il proprio personale;

I seguenti obiettivi vengono perseguiti attraverso il Piano della Performance, con tre obiettivi

intersettoriali:

- 1) **anticorruzione:** per l'anno 2021 è stato delineato un obiettivo intersettoriale che coinvolge tutti i Settori, Uffici di Staff e Servizi finalizzato alla prevenzione dei rischi corruttivi in ottemperanza alle disposizioni contenute nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza.
- 2) **legalità e trasparenza:** per l'anno 2021 è stato delineato un obiettivo intersettoriale che coinvolge tutti i Settori, Uffici di Staff e Servizi finalizzato a Garantire il tempestivo aggiornamento dei dati relativi ai settori dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente" del sito internet istituzionale, nel rispetto dei tempi previsti dal programma triennale per l'anticorruzione e la trasparenza 2021/2023 approvato con atto di Giunta comunale n. 32 del 29/03/2021.
- 3) **Gestione emergenza Covid-19:** In relazione a tale problematica è stato previsto nel presente piano un obiettivo strategico intersettoriale legato alla gestione dell'emergenza Covid 19 e delle conseguenti disposizioni che hanno determinato, già a partire dall'anno 2020, come sopra delineato, una revisione organizzativa, progettuale e di modalità di risposta all'utenza e più in generale ai cittadini del territorio, cercando di mantenere alto il livello di qualità e di risposta, e contemporaneamente adottando tutte le misure necessarie a evitare quanto più possibile potenziali rischi di contagio. Il risultato atteso è finalizzato a mantenere e riprogettare l'attività dei servizi erogati al fine di garantire risposte coerenti con la situazione di emergenza e con il rispetto di tutte le disposizioni finalizzate al contenimento del contagio, ottemperare alle disposizioni normative anche per i servizi amministrativi e di supporto che anch'essi devono rimodulare la propria attività nelle modalità e nelle priorità d'azione, sviluppare nuovi progetti e risposte che possano supportare la cittadinanza nell'affrontare la situazione che l'emergenza Covid 19 e le conseguenti azioni di contenimento del contagio hanno creato.

CORRELAZIONE CON IL POLA

A partire dall'anno in corso Il Piano Organizzativo DEL LAVORO AGILE (POLA) rappresenta una sezione del Piano delle performance del triennio 2021/2023 del Comune di Goro in attuazione del D.L. 34/2020 convertito con legge 77/2020.

Come previsto dal D.Lgs 267/2000 il Piano delle Performance integrato con le informazioni del POLA è adottato nel contesto della programmazione finanziaria, del PEG e del Piano degli Obiettivi.

Obiettivi del POLA sono:

- 1) individuare le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 60 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera;
- 2) definire le misure organizzative;
- 3) individuare i requisiti tecnologici;
- 4) elaborare i percorsi formativi;
- 5) identificare gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative.

SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDERS ESTERNI

Il contesto di riferimento

Il territorio del Comune di Goro, anticamente denominato Caput Gauri, in quanto era situato all'inizio di una biforcazione di rami del fiume "Gaurus", l'allora Po di Goro, si estende per una Superficie di Terra di 2407 ettari, Superficie Acqua di 2824 ettari, Altezza dal mare: da -1 a 0 m., nell'area nord-orientale della Provincia di Ferrara, al confine col mare Adriatico e comprende parte del territorio del Parco Regionale del Delta del Po, sito riconosciuto dall'UNESCO Patrimonio dell'Umanità. La sua topografia ed

evoluzione storica sono strettamente legate alle secolari attività dell'azione di bonifica delle paludi intrapresa dai Monaci Benedettini, proseguita dagli Estensi, i signori di Ferrara, e conclusa nel secolo scorso dal Consorzio di Bonifica.

Oltre al capoluogo è presente la frazione di Gorino.

La popolazione residente al 31/12/2018 era di 3699 abitanti.

L'economia di Goro è principalmente basata sulla pesca ed in particolar modo su quella delle vongole. Goro infatti è fra i primi paesi in Europa per l'esportazione della vongola e a tal proposito è stata creata la "sagra della vongola" che ha luogo ogni anno nel terzo fine settimana di luglio. A Goro c'è anche il turismo che, soprattutto nel periodo primaverile, attrae molte persone desiderose di visitare il delta del Po e di osservare da vicino le numerose specie di animali che lo popolano.

Dal punto di vista ambientale e naturalistico, nel territorio comunale, grazie alla sua vicinanza al mare ed al fiume Po, sono presenti aree paesaggistiche particolarmente caratteristiche ed importanti:

1. Gran Bosco della Mesola, del Centro antico di Mesola, del Viale delle Biverare e dei Boschetti Dossone e Colucci, dei Boschetti Gradizzo e Santa Giustina, della Foresta Panfilia e della Torre dell'Abate, della Pineta Motte del Fondo ai sensi della L. 1947/39, R.D. 1357/40, riunione della Commissione Provinciale per la tutela delle Bellezze Naturali di Ferrara del 02/03/1976).
2. Lo scanno di Goro e parte della Zona Ramsar sono Riserva Naturale dello Stato (di popolamento animale) denominata "Dune ed Isole della Sacca di Gorino" istituita con DM 18/11/1982 (G.U. 339 del 10/12/1982).
3. Le aree coperte da boschi D.lsg. 42/2004 art. 142 c.1 lett.g. 1.1 Bosco della Goara
4. Bosco della Romanina
5. I corsi d'acqua rilevanti ai fini paesaggistici. D.lsg. 42/2004 art. 142 c.1 lett.c. ; 2.1 Po di Goro
6. Canal Bianco
7. i territori costieri compresi in una fascia della profondità di 300 metri dalla linea di battigia, anche per i terreni elevati sul mare D.lsg. 42/2004 art. 142 c.1 lett.f.
8. le zone umide incluse nell'elenco previsto dal D.P.R. 13 marzo 1976, n. 448 (zona Ramsar) D.lsg. 42/2004 art. 142 c.1 lett.i.

Tra i principali beni architettonici di interesse storico, culturale e turistico, si ricorda:

- Lanterna Vecchia, è l'antico faro che un tempo illuminava la via dei marinai. La lanterna fu costruita nel 1864, in prossimità della foce, ma i progressivi depositi fluviali lo allontanarono sempre più dal mare (dista 4 km), rendendolo inutile. Oggi la lanterna è stata recuperata ed è utilizzata come osservatorio naturalistico sulla sacca di Goro; è raggiungibile a piedi e in bicicletta attraverso un percorso naturalistico o via mare con partenza dal Porto di Gorino.
- Faro di Goro (1951), realizzato sull'Isola dell'Amore, per sostituire l'ottocentesca Lanterna Vecchia. Di base cilindrica, è alto circa 22 metri ed è sormontato da una lanterna che ha un fascio luminoso di 10 miglia.
- Casa del Popolo (XIX secolo).
- Porto di Goro, che costituisce la parte più interna dell'omonima Sacca.
- Il mercato ittico, nel quale ogni giorno viene battuta l'asta del pescato "ad orecchio": per ogni partita di pesce i commercianti interessati annunciano sommestamente il prezzo d'acquisto all'astatore il quale, al termine delle contrattazioni, cede la merce al miglior offerente.
- Torre Palu', uno degli edifici idraulici meglio conservati, venne costruita nella prima metà del Settecento per garantire lo scolo a mare del Canal Bianco e impedire la risalita delle acque marine con l'alta marea. Elementi caratterizzanti sono le 5 conche a sesto ribassato con le porte vinciane e le paratie ancora funzionanti, Il tetto in legno a padiglione e il rivestimento in laterizio. Dall'argine del Canal Bianco si può godere una bella vista della foce del Po di Volano.

Il territorio comunale è interessato dalla seguente viabilità:

- S.P. N° 27 "Strada provinciale Bosco Mesola Goro" - strada interna che attraversa tutto il territorio comunale per circa 4,60 km, dal centro abitato del Capoluogo sino al confine con il Comune di Mesola;
- S.P. N° 77 "Strada Provinciale Goro - Gorino"- strada interna che attraversa tutto il territorio dal centro abitato del Capoluogo alla frazione di Gorino per circa 4,30 Km;

- strade comunali per una estensione di ca. Km. 37,00: strade interne ai centri abitati ;
-

ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE

La struttura organizzativa del Comune si compone di N. 5 Servizi che coincidono essenzialmente con tre aree tipiche della dimensione minima organizzativa di un Comune e precisamente: area amministrativa, finanziaria e tecnica.

Il numero del personale dipendente in servizio alla data del 31/12/2020 ammonta a complessive nr. 14 unità.

Fabbisogno di personale

Prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, si è proceduto alla revisione della struttura organizzativa dell'Ente e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero.

Considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, si è rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

Considerati inoltre i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, come da proposta da parte dei Responsabili, in coerenza con il Documento Unico di Programmazione (DUP) approvato con delibera di Giunta Comunale nr. 83 del 21/09/2020 e s.m.i., e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale, con deliberazione di Giunta Comunale nr. 20 del 03/03/2021 si è provveduto all'approvazione del piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2021/2023.

La spesa per il personale attualmente in servizio sommata all'ulteriore spesa afferente al programma di assunzioni con la presente approvato, per ciascun anno del triennio considerato, rimane comunque contenuta entro il limite di spesa di cui alla media del triennio 2011/2013.

Si riportano di seguito gli indicatori relativi al benessere organizzativo e alla composizione del personale :

ANALISI BENESSERE ORGANIZZATIVO

Tasso di assenze 2020	11,65%
Tasso di dimissioni premature 2020	0
Tasso di infortuni 2020	0
Stipendio medio percepito dai dipendenti lordo/annuo	€ 35.746,88
% personale assunto a t.i.	100 %

COMPOSIZIONE DEL PERSONALE

Età media del personale (anni)	54,43
Età media dei responsabili (anni)	51,60
% di responsabili in possesso di laurea	20,00%
% di dipendenti in possesso di laurea	11,12%

COSTI DI FORMAZIONE

Corsi di formazione ed aggiornamento del personale dipendente	2.000,00
---	----------

Analisi di genere

Il riferimento alle pari opportunità, contenuto sia tra i principi generali (art.1) sia nei successivi articoli

(artt. 3, 8, 9, 13 e 14) del D. Lgs. 150/2009, rappresenta un significativo elemento d'innovazione in cui le politiche di pari opportunità, oltre ad essere uno strumento di tutela della condizione femminile, divengono una leva importante per il miglioramento dell'efficienza organizzativa e della qualità dei servizi resi.

Il decreto legislativo 150/2009 prevede in particolare tra gli ambiti sottoposti a misurazione e valutazione della performance organizzativa, il raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità (art. 8 comma1 lettera h del decreto legislativo 150/2009).

In riferimento, invece, alla misurazione e valutazione della performance individuale l'art. 9, terzo comma, dispone, al fine di assicurare un effettivo rispetto delle pari opportunità, che nella valutazione della performance individuale del personale non vanno considerati i periodi di congedo di maternità e parentale.

In attuazione delle norme contenute nell'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (cd. Collegato lavoro) è stato costituito il C.U.G. (Comitato Unico di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni) ed approvato il piano triennale di azioni positive.

Con deliberazione di Giunta Comunale nr. 23 del 04/03/2020 è stato approvato il "Piano triennale delle azioni positive 2020/2022".

INDICATORI

% di donne rispetto al totale del personale	57,15%
% di responsabili donne	33,34%
Stipendio medio percepito dal personale donne (resp.)	€ 43.360,94
Stipendio medio percepito dal personale donne (dip.)	€ 32.991,58
% Personale donne assunto a tempo indeterminato	57,15%
Età media donne (responsabile)	53,00
Età media donne	56,40
% donne laureate sul totale donne	11,12

Processo seguito per la redazione del Piano.

- Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio.
- Coerenza con al programmazione in materia di trasparenza e di integrità dell'azione amministrativa.
- Coerenza con le misure di prevenzione e repressione della corruzione.
- Coerenza con il piano delle azioni positive per le pari opportunità.
- Azioni di miglioramento del ciclo di gestione della performance.

Il Presente Piano è stato redatto sulla base dei bisogni della collettività al cui soddisfacimento l'Amministrazione mira con intero impianto dedicato al ciclo di gestione della performance.

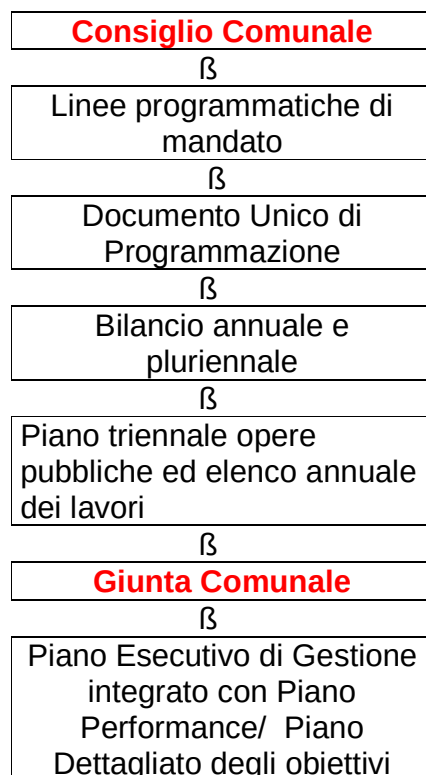
Il Piano ha una struttura estremamente semplificata che potrà essere oggetto di sviluppo negli anni successivi, anche sulla base delle riscontrate carenze e criticità. Il Piano è pubblicato nel sito web del Comune alla sezione Amministrazione Comunale e sarà reso noto alla cittadinanza nelle forme più opportune.

Il Piano della Performance 2021 è stato elaborato a partire dalla declinazione degli obiettivi di mandato contenuti nel Documento Unico di programmazione (DUP) 2021/2023, per poi svilupparsi nel Piano Esecutivo di Gestione integrato con il Piano degli Obiettivi/Piano della performance contenente i progetti operativi strategici. Per ciascun obiettivo sono stati specificati i soggetti coinvolti, i tempi di attuazione, i risultati attesi e i relativi indicatori, per misurarne il grado di realizzazione. L'elenco annuale delle opere

pubbliche è l'ulteriore tassello che è andato a comporre il Piano, contribuendo a definire e a completare la prima parte del ciclo di gestione della performance.

L'amministrazione comunale ha ritenuto di individuare e considerare quali interventi strategici per l'ente, oltre a quelli elencati nel Documento Unico di Programmazione (DUP) tutte le attività finalizzate ad una corretta razionalizzazione dell'organizzazione dell'ente, di governo urbanistico e sviluppo del territorio ed organica vigilanza per la sicurezza del territorio, nell'ambito dell'utilizzo ottimale delle risorse economiche disponibili ed utilizzabili ai sensi di legge e tutte le attività peraltro di indirizzo strategico previsto come obbligatorio dalla norma, finalizzate all'attuazione ottimale di un sistema finalizzato alla prevenzione della corruzione negli Enti Locali e alla realizzazione di un sistema sempre più trasparente ed accessibile agli utenti.

Livelli di Programmazione



Coerenza con la programmazione economico-finanziaria e di bilancio.

Ai sensi della DEL. CIVIT n. 112/2010, in questa sezione del documento, dunque, si possono evidenziare le scelte operate dall'amministrazione, con riguardo alle modalità adottate per garantire l'effettivo collegamento ed integrazione tra la pianificazione della performance e la programmazione economico finanziaria e di bilancio.

Coerenza con la programmazione in materia di trasparenza e di integrità dell'azione amministrativa.

Il presente Piano, e così tutti i documenti che concretizzano il ciclo di gestione della performance, sono informati al principio della trasparenza e dell'integrità dell'azione amministrativa. Prova principale è la pubblicità di tutte le linee di sviluppo, dettagliatamente documentate, della performance, sancita nei documenti in discorso, in quanto livello essenziale delle prestazioni concernenti i diritti sociali e civili ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m) della Costituzione. La trasparenza è intesa come accessibilità totale delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori

relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il proseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione. L'accessibilità totale presuppone l'accesso da parte dell'intera collettività a tutte le informazioni pubbliche, idonea a radicare una posizione qualificata e diffusa in capo a ciascun cittadino, con il principale scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità. Quindi la nozione di trasparenza si muove su tre piani tra loro collegati:

- una posizione soggettiva garantita al cittadino
- un risultato che le pubbliche amministrazioni sono chiamate a perseguire
- uno strumento di gestione della cosa pubblica per garantire il miglioramento continuo nell'uso delle risorse e nell'erogazione dei servizi al pubblico.

La pubblicazione di determinate informazioni, a cui tutti i documenti del ciclo di gestione della performance sottostanno, è un importante spia dell'andamento della performance delle pubbliche amministrazioni e del raggiungimento degli obiettivi fissati. E' parimenti impegno di questo Ente delimitare le sfere di possibile interferenza tra disciplina della trasparenza e protezione dei dati personali, in modo da realizzare un punto di equilibrio tra i valori che esse riflettono in sede di concreta applicazione. Con riferimento alla legalità e alla cultura dell'integrità, la pubblicazione di determinate informazioni pubbliche risulta strumentale alla prevenzione della corruzione nelle pubbliche amministrazioni. In questo senso, è riconoscibile un legame di tipo funzionale tra la disciplina della trasparenza e quella della lotta alla corruzione, in uno con la più generale previsione del dovere dei cittadini cui sono affidate funzioni pubbliche di adempiere alle stesse "con disciplina e onore" (articolo 54, comma 2, della Costituzione). In questa prospettiva vanno richiamati l'insieme dei principi e delle norme di comportamento corretto in seno alle amministrazioni. Quanto sopra implica che la valutazione della performance passa anche per la valutazione di quanto l'organizzazione nel suo complesso, le singole articolazioni organizzative e i singoli soggetti dipendenti e non fanno per assicurare i livelli di trasparenza e integrità. Per il resto si fa rinvio a quanto codificato nel programma triennale per la trasparenza e l'integrità, nonché ai relativi specifici obiettivi riportati nelle schede qui allegate.

Coerenza con le misure di prevenzione e repressione della corruzione.

Oggetto di specifica valutazione nell'ambito del ciclo di gestione della performance, come codificato nelle schede qui allegate è anche l'attività finalizzata alla prevenzione e alla repressione dei fenomeni di corruzione. Al fine di implementare tali attività in modo sempre più oculato e finalizzato, ai sensi della L.n. 190/2012 l'Ente si è dotato di un Piano di prevenzione della corruzione redatto sulla base delle linee guida di cui al Piano Nazionale. Fermo quanto detto, è già concreto l'impegno di promuovere e rafforzare le misure volte a prevenire e combattere la corruzione in modo più efficace, nonché il senso di integrità, di responsabilità e di buona fede nella gestione degli affari pubblici e dei beni pubblici. Per quanto possibile, si seguono:

- procedure che consentono di selezionare e formare in modo appropriato le persone chiamate ad occuparsi di posti pubblici ritenuti particolarmente esposti alla corruzione e assicurando, ove possibile anche in funzione delle ridottissime dimensioni dell'Ente, una rotazione su tali posti;
- programmi di formazione e sensibilizzazione che permettano ai dipendenti di adempiere le proprie funzioni in modo corretto, onorevole e adeguato, con la piena e completa conoscenza dei rischi di corruzione inerenti all'esercizio delle loro funzioni.

Lo strumento principale di formazione e sensibilizzazione è il codice di comportamento vigente presso questo Ente, che ogni dipendente è obbligato a osservare. Altro strumento principale è la diffusione pubblica di informazioni concernenti le procedure di stipulazione degli appalti e i contratti di appalto.

Coerenza con il piano delle azioni positive per le pari opportunità.

Ai sensi del D.Lgs. n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246), le azioni positive sono misure mirate a rimuovere gli ostacoli alla piena ed effettiva parità di opportunità tra uomini e donne, a carattere speciale, in quanto intervengono in un determinato contesto per eliminare ogni forma di discriminazione. Il ciclo di gestione della performance, in un piano delle azioni positive per le pari opportunità ha come punto di forza il perseguimento delle pari

opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità. Fra gli obiettivi, codificate nelle schede qui allegate per la specifica valutazione, vi sono anche quelli finalizzati a:

- garantire la tutela dell'ambiente di lavoro da casi di molestie, mobbing e discriminazioni;
- garantire il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale;
- promuovere le pari opportunità in materia di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale.

Per il resto si fa rinvio al precitato piano delle azioni positive per le pari opportunità.

Contesto Interno

Ad integrazione dei dati già inseriti riguardanti l'organizzazione del Comune e le risorse umane, preme qui fare alcune considerazioni sui possibili punti di forza e di debolezza dell'organizzazione di questo ente.

Costituiscono aspetti positivi e qualificanti:

- un'alta percentuale di personale con notevole esperienza e capacità in tutti i servizi;
- una forte motivazione a rendere un buon servizio ai cittadini, presente in tutti i gli addetti agli sportelli;
- una buona disponibilità al cambiamento in un'alta percentuale di dipendenti.

Sulle politiche di gestione del personale e l'organizzazione dei servizi possono invece incidere in modo negativo i seguenti fattori:

- la carenza di personale determinata nel corso degli anni dalle politiche di contenimento della spesa pubblica;
- l'esigenza di ridurre le spese correnti, in particolare quelle riguardanti il personale, che rischia di azzerare gli strumenti per incentivare economicamente i dipendenti.

Strategie in atto: L'impossibilità di ampliare l'organico ha reso e rende indispensabile puntare a strategie organizzative che consentano di mantenere e se possibile migliorare gli standard dei servizi nonostante la carenza di personale pressochè in ogni area.

Ecco quanto è stato fin qui attuato:

- vengono utilizzati (già da molti anni) applicativi gestionali che facilitano la redazione e lo scambio degli atti;
- le dotazioni informatiche sono aggiornate prima della completa obsolescenza, secondo un piano di sostituzioni che riguarda tutta la struttura comunale;
- si punta alla formazione costante e diffusa del personale, mirata principalmente all'aggiornamento sulle novità legislative. L'aggiornamento avviene anche attraverso rassegne e corsi on line;
- si privilegia l'uso della posta elettronica, anche per lo scambio interno di documentazione;

Azioni di miglioramento del ciclo di gestione delle performance.

Il Piano è strutturato in modo tale da rilevare le principali carenze e criticità riscontrate nell'attuazione del ciclo di gestione della performance e da individuare specifici piani operativi per risolverle. A tal fine, il Nucleo di Valutazione deve diagnosticare il livello di evoluzione del ciclo di gestione della performance e fare in modo che gli organi di indirizzo politico-amministrativo e i responsabili attuino specifiche azioni volte al suo miglioramento. L'individuazione della situazione di partenza e delle aree di miglioramento costituisce la base su cui il Nucleo di valutazione definirà una proposta di miglioramento da trasformare poi in obiettivi condivisi con l'amministrazione e i responsabili, per il successivo inserimento nel Piano.

Definizioni e concetti chiave della performance.

La finalità di questo glossario non è quella di esaurire tutti i termini usati nel linguaggio della misurazione e gestione della performance, bensì quella di fornire una breve descrizione dei termini ad essa inerenti, che sono stati utilizzati in questo documento, nei documenti allegati e nei documenti connessi, con lo scopo di facilitare la lettura e la comprensione del testo. I termini in italiano sono seguiti, quando è previsto, dal corrispondente termine in inglese. I termini inglesi che non hanno un corrispettivo

significato sono stati lasciati nella lingua originale.

Accountability. Il dover rendere conto del risultato di un'azione. Si dimostra accountability assicurando che siano adottati sistemi che forniscono informazioni su una certa entità, in modo tale da permettere giudizi e decisioni fondati.

Albero della performance. La mappa logica che rappresenta i legami tra mandato istituzionale, missione, visione, aree strategiche, obiettivi strategici e piani d'azione. Esso fornisce una rappresentazione articolata e completa della performance dell'amministrazione.

Analisi strategica. L'attività propedeutica alla stesura del piano strategico in cui si esaminano le condizioni esterne ed interne in cui l'organizzazione si trova ad operare oggi e si presume si troverà ad operare nel prossimo futuro. Questa attività è tesa ad evidenziare le opportunità da cogliere e le sfide da affrontare (analisi del contesto esterno), nonché i punti di forza e di debolezza dell'organizzazione (analisi dell'ambiente esterno). Il risultato dell'analisi è evidenziare i temi strategici da affrontare e le criticità strategiche da superare.

Aree strategiche. Le aree strategiche costituiscono le prospettive in cui vengono idealmente scomposti e specificati il mandato istituzionale, la missione e la visione. Un'area strategica può riguardare un insieme di prodotti o di servizi o di utenti o di politiche o loro combinazioni (es. determinati prodotti per determinati utenti, politiche relative a determinati servizi, ecc). Rispetto alle aree strategiche sono definiti gli obiettivi strategici, da conseguire attraverso adeguate risorse.

Benchmarking. Il processo attraverso cui identificare, comprendere e importare, adattandole, buone pratiche sviluppate in altresì contesti organizzativi, anche di altre amministrazioni, al fine di migliorare le performance organizzative.

Capitale informativo. L'insieme dei flussi e dei sistemi informativi, delle infrastrutture informatiche, delle conoscenze condivise a supporto dell'esecuzione della strategia dell'organizzazione.

Capitale organizzativo. La capacità dell'organizzazione di favorire e sostenere il processo di cambiamento richiesto per eseguire la strategia, basandosi su cultura, leadership, lavoro di squadra.

Capitale umano. La disponibilità di conoscenze, competenze, talenti e attitudini in grado di modellare i comportamenti necessari per eseguire con successo le attività richieste dalla strategia dell'organizzazione.

Ciclo di gestione della performance.

Il processo si articola nelle seguenti fasi:

- definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- collegamento tra obiettivi e l'allocazione delle risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale;
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi.

Ciclo della Performance

Missione: perché esistiamo

β

Valori: in cosa crediamo

β

Visione: come immaginiamo il futuro

β

Strategia

Tradurre la strategia in
Obiettivi

Utenti e
Stakeholder

Processi interi



Analisi e reporting
dei risultati

Sviluppare indicatori
e target

Finanziaria

Apprendimento
(anche Tec)

Allocare risorse

Allinerare e
Sviluppare iniziative

Area Strategica	Tutti i Servizi
Responsabile	Dott. Francesco Montemurro, Dott. Luca Squillace, Geom. Arianna Lonati, Geom. Matteo Zappaterra, Rag. Ippolita Veronesi, Gianella Anna
Obiettivo Strategico	Sburocratizzazione, efficienza-efficacia: la casa dei cittadini
Missioni	M1 – Servizi Istituzionali, generali e di gestione
Risorse Umane	Tutto il personale
Coordinatore Progetto	Dott. Francesco Montemurro

Obiettivo 2021	Modalità di attuazione	Tempi (entro il)	Consuntivo
Prevenzione e contrasto della corruzione. 1. Piano di formazione in materia di anticorruzione 2. Controllo successivo di regolarità amministrativa sugli atti	<p>La formazione in materia di anticorruzione sarà strutturata su due livelli:</p> <ul style="list-style-type: none"> • livello generale, rivolto a tutti i dipendenti: riguarda l'aggiornamento delle competenze (approccio contenutistico) e le tematiche dell'etica e della legalità (approccio valoriale); • livello specifico, rivolto al responsabile della prevenzione, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a rischio: riguarda le politiche, i programmi e i vari strumenti utilizzati per la prevenzione e tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'amministrazione. 	31/12/2021	
	<p>Al fine di assicurare la correttezza dell'azione amministrativa, con particolare riferimento alle procedure volte a tutelare i principi di parità di trattamento, trasparenza e buon andamento si provvede alla verifica, in sede di controllo, in particolare i seguenti aspetti:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) rispetto degli obblighi di trasparenza; b) responsabilità di procedimento - rispetto dei termini procedurali - rispetto dell'ordine di acquisizione al protocollo nella trattazione delle pratiche; c) valutazione preventiva dell'assenza di situazioni di conflitto di interesse da parte dei soggetti coinvolti nella redazione / firma dell'atto; d) accurata motivazione dell'atto; 	30/09/2021 31/03/2022	

	e) rispetto delle norme di legge in relazione agli affidamenti dei contratti pubblici; f)rispetto dei nuovi principi in materia di contabilità armonizzata.		
--	--	--	--

Area Strategica	Tutti i Servizi
Responsabile	Dott. Francesco Montemurro, Dott. Luca Squillace, Geom. Arianna Lonati, Geom. Matteo Zappaterra, Rag. Ippolita Veronesi, Gianella Anna
Obiettivo Strategico	Sburocratizzazione, efficienza-efficacia: la casa dei cittadini
Missioni	M1 – Servizi Istituzionali, generali e di gestione
Risorse Umane	Tutto il personale
Coordinatore Progetto	Dott. Francesco Montemurro

Obiettivo 2021	Modalità di attuazione	Tempi (entro il)	Consuntivo
Gestione dell'emergenza Covid 19. Attivazione misure per la gestione dell'emergenza epidemiologica	Informazione alla popolazione;	31/12/2021	
	Attivazione del volontariato locale/sovracomunale;	31/12/2021	
	Organizzazione delle azioni di livello comunale per assicurare la continuità dei servizi essenziali;	31/12/2021	
	Pianificazione e attivazione delle azioni di assistenza alla popolazione interessata da misure urgenti di contenimento;	31/12/2021	
	Organizzazione dei servizi di assistenza a domicilio per le persone in quarantena domiciliare o con limitata autonomia;	31/12/2021	
	Utilizzo dello strumento di lavoro in modalità agile del personale che svolge attività che non rientrano fra quelle classificate "attività indifferibili da rendere in presenza" come individuate con ordinanza sindacale, in forma semplificata per la durata dell'emergenza epidemiologica	30/04/2021	

Indirizzo Strategico	14. Realizzazione di un sistema trasparente
Obiettivo Strategico	14.1 Sburocratizzazione, efficienza-efficacia: la casa dei cittadini
Missioni	M1. Servizi Istituzionali, generali e di gestione
Risorse Umane	Tutto il personale
Coordinatore Progetto	Segretario Generale Dr. Francesco Montemurro

Obiettivo 2021	Modalità di attuazione	Tempi (entro il)	Consumi vo
Comune : casa di vetro. Obblighi di Trasparenza di cui al D.lgs.33/2013 come modificato dal D.lgs. 97/2016 in attuazione delle prescrizioni previste dal Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2021-2023, approvato con deliberazione di Giunta Comunale nr. 37del 30/03/2021.	Aggiornamento dei dati, documenti, informazioni di competenza dei settori dell'Ente e previsti dal programma con gli intervalli temporali previsti con chiarezza e completezza.	31/12/2021	
	Verifiche periodiche sul livello di completezza ed aggiornamento delle informazioni pubblicate alla sezione "Amministrazione trasparente" L'ente si propone di proseguire nell'attuazione degli obblighi contenuti nel D.lgs. 33/2013 nel rispetto di quanto stabilito nel Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2020-2022. . Ad ogni responsabile di Settore, nonché agli uffici di propria pertinenza, sono attribuiti gli obblighi di Trasparenza e di controllo sull'attuazione delle misure di prevenzione dei fenomeni corruttivi.	30/06/2021 31/12/2021	

Area Strategica	Servizio Tributi-Personale-Economato
Responsabile	Veronesi Ippolita
Obiettivo Strategico	Una Pubblica Amministrazione snella, efficace ed efficiente – L'innovazione tecnologica nella Pubblica Amministrazione
Missioni	M1 – Servizi Istituzionali, generali e di gestione
Risorse Umane	Veronesi Ippolita
Coordinatore Progetto	Veronesi Ippolita

Obiettivo 2021	Modalità di attuazione	Tempi (entro il)	Consuntivo
L. n. 160/2019 –Abrogazione TOSAP e Imposta sulla Pubblicità - Istituzione Canone Unico – adozione dei regolamenti comunali ed atti conseguenti	Rispetto scadenza realizzazione. Numero regolamenti oggetto della completa applicazione. Numero adozione atti organizzativi competenti	31/12/2021	
Accertamento IMU/TASI 2016-2017 – attività di super visore amissione avvisi di accertamento – concessione dilazione pagamenti/verifica rispetto pagamento – emissione ingiunzioni di pagamento	Rispetto scadenza realizzazione. Numero avvisi accertamento definitivi emessi. Numero dilazioni concesse. Numero ingiunzioni di pagamento emesse.	31/12/2021	
Risconssione delle entrate tributarie e non tributarie a mezzo accertamento ingiuntivo	Rispetto scadenza realizzazione. Numero avvisi accertamento definitivi emessi. Numero dilazioni concesse. Numero ingiunzioni di pagamento emesse.	31/12/2021	
Adozione piano organizzativo lavoro agile (POLA)	Elaborazione POLA quale allegato al piano della performance 2021/2023	31/12/2021	

Area Strategica	LL.PP.		
Responsabile	Zappaterra Matteo		
Obiettivo Strategico	Una Pubblica Amministrazione snella, efficace ed efficiente – L'innovazione tecnologica nella Pubblica Amministrazione		
Missioni	M1 – Servizi Istituzionali, generali e di gestione		
Risorse Umane	Zappaterra Matteo		
Coordinatore Progetto	Zappaterra Matteo		
Obiettivo 2021	Modalità di attuazione	Tempi (entro il)	Consuntivo
<p>AFFIDAMENTO IN APPALTO DEL SERVIZIO DI MANUTENZIONE DEGLI IMPIANTI ELEVATORI POSTI NEGLI IMMOBILI COMUNALI Ex art. 36 comma 2 lett. b), D.Lgs. 50 del 18/04/2016.</p> <p>La procedura di selezione dell'operatore economico a cui affidare il servizio oggetto del presente appalto verrà svolta interamente attraverso il sistema informatico del Mercato Elettronico di Acquisti In Rete PA (www.acquistinretepa.it) con Richiesta di Offerta (RDO).</p> <p>La ditta sarà tenuta alla verifica periodica degli impianti da effettuarsi con visite programmate per verificare il regolare funzionamento dei dispositivi meccanici ed elettrici degli impianti e dei rispettivi vani tecnici ed in particolare delle porte di piano e meccanismi di chiusura;</p> <ul style="list-style-type: none"> - verificare lo stato di conservazione delle funi di trazione, delle catene di compensazione e dei loro attacchi; - procedere alle operazioni di pulizia e lubrificazione delle parti con fornitura dei lubrificanti, grasso e fusibili, compreso i rabbocchi d'olio negli impianti idraulici; - verifica delle componenti essenziali dell'impianto annotando i risultati delle visite sul libretto d'esercizio, così come prescritto; - verificare l'isolamento dell'impianto elettrico e l'efficienza dei collegamenti a terra; - verificare l'efficienza dei dispositivi di sicurezza; - sostituzione e riparazione di piccoli componenti, luci o altre segnalazioni, cartellonistica - segnalare le eventuali riparazioni e/o sostituzioni delle parti rotte o usurate e se non comprese nel presente capitolato, eventuali interventi rilevati avranno oggetto di specifico incarico aggiuntivo e non potranno essere eseguiti se non previa accettazione dell'Ente del 	Gara d'appalto	31/12/2021	

<p>relativo preventivo di spesa;</p> <p>I servoscala andranno verificati a cadenza semestrale, eseguendo le seguenti operazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - prove di funzionamento; - controllo e pulizia dei contatti, delle guide di scorrimento e di tutti i componenti principali; - prova di funzionamento e verifica di tutte le sicurezze, ingrassaggi e oliature ai vari componenti; - verifica cablaggi e apparecchiature, comandi a chiave e telecomandi; - segnaletica varia. <p>2) dovranno essere effettuate le visite semestrali durante le quali si dovrà verificare l'impianto con l'esecuzione di tutte le operazioni ed annotazione dei relativi risultati nel libretto di matricola come previsto dall'art. 15 del DPR 162 del 30/04/1999 e successive.</p> <p>3) dovrà inoltre essere garantito il servizio di assistenza ai tecnici ogniqualvolta sia necessario o richiesto dall'Amministrazione sia per i propri tecnici, sia per quelli dei vari enti preposti ai controlli (VV.FF., Ispesl, Asl, ecc.), e in modo particolare per quelli dell'Organismo di Certificazione Notificato incaricato della verifica biennale ai sensi del D.P.R. 162/99 e delle verifiche straordinarie ai sensi del D.M. 23 luglio 2009 - "Miglioramento della sicurezza degli impianti ascensoristici anteriori alla direttiva 95/16/CE". Tale servizio si intende compreso nella manutenzione ordinaria e pertanto integralmente remunerato con l'importo del canone annuo.</p> <p>4) la ditta deve garantire il servizio di pronto intervento all'interno del contratto, 24 ore su 24 per tutti i giorni dell'anno, festivi compresi. In caso di presenza di utenti all'interno dell'impianto il servizio di pronto intervento viene garantito con intervento entro un'ora dalla chiamata; per tutti gli altri casi entro tre ore dalla chiamata.</p>			
<p>ADEGUAMENTO DELLA SEGNALETICA DEI CENTRI ABITATI DI GORO E GORINO.</p> <p>Censimento della segnaletica orizzontale e verticale dei centri abitati di Goro e Gorino, finalizzata alla messa in sicurezza e manutenzione straordinaria della stessa.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) RILIEVI 2) CENSIMENTO 3) PROGETTAZIONE INTERNA 4) GARA APPALTO 	Gara d'appalto	31/12/2021	

Area Strategica	Amministrativa
Responsabile	Gianella Anna
Obiettivo Strategico	Organizzazione sostegno economico, socio/sanitario alle famiglie colpite dall'emergenza CORONAVIRUS – COVID 19
Missioni	Diritti sociali, politiche sociali e famiglia
Risorse Umane	Conventi Dalia
Coordinatore Progetto	Gianella Anna

Obiettivo 2021	Modalità di attuazione	Tempi (entro il)	Consuntivo
<p>Prevenire e contrastare forme di disagio socio-economico attraverso azioni e progettualità volti a forme di assistenza per gli utenti target del servizio.</p>	<p>Area anziani: - Interventi di sostegno economico per integrazione rette per CRA e case famiglia - collaborazione con ASP per la presa in carico di utenti e domande di inserimento in CRA</p> <p>Area disabili: - Interventi di sostegno economico per integrazione rette per ricoveri in strutture - sostegno economico per progetti finalizzati all'inclusione sociale e all'autonomia di persone con disabilità - collaborazione per l'organizzazione di tirocini nell'ambito della Legge 14/2015 in collaborazione con ASP</p> <p>Area minori: - Interventi di sostegno al reddito di nuclei familiari con presenza di minori</p> <p>Area povertà/inclusione sociale: - interventi di sostegno al reddito di nuclei familiari in condizioni di disagio economico dovuto a mancanza di lavoro e/o con presenza anziani e disabili</p> <p>Area trasversale Anziani/ disabili/ adulti/ minori mediante le funzioni trasferite ad ASP. Trasferimento ad ASP delle risorse economiche per la gestione delle funzioni socio assistenziali conferite.</p>	31/12/2021	

Area Strategica	Urbanistica - Suap
Responsabile	Lonati Arianna
Obiettivo Strategico	Una Pubblica Amministrazione snella, efficace ed efficiente – L'innovazione tecnologica nella Pubblica Amministrazione
Missioni	M1 – Servizi Istituzionali, generali e di gestione
Risorse Umane	Lonati Arianna
Coordinatore Progetto	Lonati Arianna

Obiettivo 2021	Modalità di attuazione	Tempi (entro il)	Consuntivo
Digitalizzazione della Pubblica Amministrazione continuando l'archiviazione digitale delle pratiche URBANISTICA/SUE/SUAP e attivazione piattaforma telematica per le pratiche SUE alla piattaforma Regionale	ARCHIVIAZIONE, ADEGUAMENTO NORMATIVA L.R. N. 14 DEL 29.12.2020	31.12.2021	
Aggiornamento planimetria centri abitati di Goro e Gorino con la pianificazione sovraordinata, Parco e Paesaggio, mediante sistemazione confini centri abitati Goro e Gorino e definizione zone inedificabili.	PREDISPOSIZIONE CARTOGRAFIA E RELAZIONE TECNICA	31.12.2021	

Area Strategica	Servizio Finanziario
Responsabile	Luca Squillace
Obiettivo Strategico	Ricognizione e razionalizzazione delle principali Aree di Competenza (Gestione Finanziaria, Partecipate, Assicurazioni)
Missioni	M1 – Servizi Istituzionali, generali e di gestione
Risorse Umane	Luca Squillace
Coordinatore Progetto	Luca Squillace

Obiettivo 2021	Modalità di attuazione	Tempi (entro il)	Consuntivo
<p>1. Predisposizione, gestione e consuntivazione Bilancio. Connessi adempimenti di legge. Coordinamento programmazione dei diversi Centri di Responsabilità;</p> <p>2. Razionalizzazione periodica delle partecipazioni attraverso l'analisi dell'assetto complessivo delle società in cui si detengono partecipazioni, dirette o indirette, predisponendo, ove ricorrano i presupposti, un piano di riassetto per la loro razionalizzazione, fusione o soppressione, anche mediante messa in liquidazione o cessione (art. 20 del D. Lgs. n. 175/2016).</p> <p>3. Revisione e riassetto assicurazioni.</p>	<p>1. Predisposizione elementi essenziali del DUP Semplificato, variazioni, assestamento e ricognizione equilibri di bilancio. Gestione finanziaria con registrazione atti e rilascio visto. Predisposizione Bilancio di Previsione e Consuntivo. Relazioni con Revisore Unico</p> <p>2. Redazione della proposta di atto amministrativo di analisi dell'assetto complessivo delle società in cui si detengono partecipazioni ed eventuale predisposizione di un piano di riassetto delle Società Partecipate. Inserimento dei dati e trasmissione del provvedimento motivato di ricognizione attraverso l'applicativo Partecipazioni del Portale Tesoro.</p> <p>3. Predisposizione nuova gara per affidamento Broker</p>	31/12/2021	